

Проблемы трудоустройства женщин в современных условиях

Мосина Д.А., магистрант кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

Шарапова Н.В., к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

Аннотация. В данной статье описываются основные причины, которые осложняют построение карьеры женщинам. Приводится анализ занятости женщин и мужчин в разных сферах деятельности на примере Российской Федерации. Рассматриваются различные мнения относительно занятости женщин. Предлагаются меры по улучшению занятости женщин.

Ключевые слова: занятость женщин, трудоустройство, карьера, мотивация, управления персоналом.

Problems of employment of women in modern conditions

Mosina D.A., Master student of the Department of Labor Economics and Human Resource Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia

Sharapova N.V., Ph.D., Associate Professor, Associate Professor, Department of Management, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

Annotation. This article describes the main reasons that make it difficult for women to build a career. An analysis of the employment of women and men in different fields of activity is given on the example of the Russian Federation. Different opinions on women's employment are considered. Measures are proposed to improve women's employment.

Keywords: women's employment, employment, career, motivation, personnel management.

Введение

В современном мире женщины зачастую строят свою карьеру наравне с мужчинами. Уже не редкость, когда женщина занимает руководящий пост в компании или ведет свой бизнес. Однако гендерный барьер всё же есть.

В первую очередь, необходимо определить понятийный аппарат. Прежде всего, рассмотрим такое понятие как карьера. Существует достаточно много определений, однако автор в данной работе буду придерживаться следующего.

Карьера – индивидуально осознанная позиция и поведение человека, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении всей жизни [10]. В приведенном определении ключевым моментом является фраза «индивидуально осознанная позиция и поведение», то есть человек, вне зависимости от пола, возраста, социального статуса и других различий, самостоятельно и, только исходя из своих внутренних побуждений, выбирает свою карьеру, а также тот факт, создавать её или нет. Отвечая на вопрос, который является темой данной статьи, необходимо также осознанно подойти к решению этой проблемы и выяснить факторы, её обуславливающие.

Основная часть

В процессе анализа данной темы, были выделены основные причины, по которым женщинам сложнее построить карьеру, чем мужчинам.

Причина первая. У мужчин и женщин разная мотивационная составляющая построения карьеры. Мужчины стремятся к удовлетворению более высоких потребностей, в то время как позиция женщин характеризуется дифференциацией мотивов. В первую очередь, это связано с созданием семьи и ведением домашнего быта. Некоторые женщины стремятся совместить и создание карьеры, и создание семьи. При этом они не уходят в декрет или уходят, но ненадолго. В большинстве же своем, женщины прерывают или оттягивают свой карьерный путь в связи с рождением детей [1].

Довольно часто встречаются такие ситуации, когда руководитель-мужчина не готов продвигать сотрудницу по карьерной лестнице, думая, что она вот-вот уйдет в декрет. Аналогичная ситуация происходит и при подборе

персонала: если на должность претендуют и женщина, и мужчина, обладающие одинаковым опытом и компетенциями, предпочтение отдадут мужчине [7]. Нередко и сами женщины видят это препятствием для построения карьеры. В Российской Бизнес-газете было приведено исследование «Комитета 20», где 40% женщин отметили, что перерывы в карьере (декретные отпуска, отпуска по уходу за ребенком) являются барьером для её эффективного построения [5].

Причина вторая. Продвижение по службе, как правило, связано с рисками, отношение к рискам у мужчин и женщин разное. Это зависит от их ориентиров в выборе карьеры. Мужчинам при построении карьеры важны предпринимательская деятельность, соперничество, стремление создать что-то новое. Они готовы терпеть неудобства ради будущего успеха. Для женщин главными составляющими являются условия труда на рабочем месте, санитарно-гигиенические характеристики деятельности, морально-психологический климат в коллективе [1,12]. Именно поэтому женщины не всегда могут выдержать те сложные условия, которые неизбежны при восхождении по карьерной лестнице.

Причина третья. Для того чтобы занимать руководящие должности в компании или создать свой бизнес необходима уверенность в своих силах. Женщины склонны приуменьшать свои компетенции и реже акцентируют внимание на собственных достижениях. Это проявляется еще на этапе трудоустройства в компании. В резюме мужчины перечисляют те качества, которые помогают им достигать поставленных целей, в то время как женщины формально перечисляют свои знания и навыки [6]. Шерил Сэндберг в своей книге «Не бойся действовать» приводит достаточно интересную статистику: женщины откликаются на вакансию лишь в том случае, если на 100% уверены, что отвечают предъявляемым требованиям, тогда как мужчины готовы откликнуться при соответствии на 60% [8]. На наш взгляд, для того чтобы успешно продвигаться по карьерной лестнице женщине необходимо овладеть «мужскими» способами управления людьми, а также позаимствовать у них степень уверенности. Известно, что мужчины-руководители предпочитают

использовать авторитарный стиль управления, а женщины всё же склонны к демократическому стилю [1].

Причина четвертая. В обществе еще с давних времен сложились некоторые стереотипы относительно женщин на работе. В них можно выделить три аспекта. Первый связан с тем, что молодая, красивая, незамужняя девушка для руководителя-мужчины может восприниматься как потенциальная возлюбленная, а для руководителя-женщины – как соперница [2]. Для того чтобы избежать такого отношения к себе, женщине-работнице необходимо делать акцент на своих профессиональных качествах, соблюдать субординацию с руководителями, придерживаться делового дресс-кода. Второй аспект связан с предостережением работодателя о том, что женщина скоро уйдет в декрет. Об этом уже говорилось выше. И третий аспект, это распространенное мнение, что женщины не собраны, не пунктуальны, не постоянны. Эти предрассудки можно развеять еще на этапе собеседования, поскольку именно во время собеседования работодатель создает первое впечатление о кандидате. Достаточно не опоздать; суметь кратко, но ёмко рассказать о себе и своих дальнейших планах, как вышеуказанные стереотипы перестанут распространяться на конкретного кандидата. Также необходимо помнить, что на работе нет мужчин или женщин, а есть сотрудники, которые, в первую очередь, должны оцениваться по профессиональным компетенциям.

Причина пятая. В экономике традиционно выделяют «мужские» и «женские» профессии. И, как правило, к женским видам деятельности традиционно относят работу с бумажными документами; работу, требующую усидчивости, терпеливости и внимательности; работу требующую исполнительских навыков; работу, при которой не требуется высокой квалификации [9].

Население России по полу и группам занятий за 2016-2017 гг.¹

	2016			2017		
	Всего, тыс. чел.	в том числе		Всего, тыс. чел.	в том числе	
		мужчины	женщины			мужчины
Всего	72393	37201	35192	72142	37108	35034
Руководители	5090	2951	2139	4905	2877	2028
Специалисты высшего уровня квалификации	17212	6328	10884	17553	6449	11104
специалисты в области науки и техники	3159	2189	970	3164	2192	973
специалисты в области здравоохранения	1610	568	1042	1653	562	1090
специалисты в области образования	4341	716	3625	4414	736	3678
специалисты в сфере бизнеса и администрирования	4511	1217	3294	4639	1269	3370
специалисты по ИКТ	829	676	154	849	694	155
специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры	2760	962	1798	2834	996	1838
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	11103	3422	7681	11370	3491	7879

В таблице 1 приведены данные по России о том, в каких сферах работают мужчины и женщины, и как развивалась динамика за 2016-2017 гг.

В первую очередь, отметим, что среди руководителей 58% мужчин и 42% женщин. Показатели выравниваются, и есть смысл говорить о положительной динамике.

¹ Составлено по: <https://www.gks.ru>.

Рассмотрим такую категорию работников как работники высшего уровня образования. Среди них лидирующие позиции занимают женщины – 63% против 37% мужчин. Однако ситуация среди разных групп специалистов немного другая. Анализируя статистические данные, можно сделать вывод, что «мужские» виды деятельности: область науки и техники – в данной категории мужчин занято в 2,25 раза больше, чем женщин; информационно-коммуникационные технологии – здесь мужчин больше, чем женщин почти в 4,5 раза.

В свою очередь, «женские» области деятельности – это образование (83% женщин), здравоохранение (66%), бизнес и администрирование (73%), право и гуманитарные области (65%). Среди воспитателей в детском саду или учителей в школе редко можно встретить мужчин, хотя тенденция в последние годы к тому, что все больше мужчин становится учителями. Как правило, в школе учителя-мужчины преподают «мужские» предметы: физическую культуру, технологию, физику, ОБЖ, историю. На долю женщин выпадают все остальные предметы. Появление мужчин среди воспитателей в детских садах по-прежнему вызывает удивление.

Работы, связанные с документационным обеспечением и обслуживанием также считаются «женскими». Здесь на 1 мужчину в среднем приходится 2 женщины. Именно поэтому в организациях, которые занимаются этими видами деятельности, распространены женские коллективы.

Проанализировав таблицу 1, можно сделать вывод, что в России все еще существует разделение на «мужские» и «женские» области деятельности. Однако в современном мире всё чаще можно наблюдать женщин-водителей, женщин-крановщиц, женщин-охранников. На наш взгляд, происходит стирание границ между «женскими» и «мужскими» профессиями, что создает больше возможностей для женщин продвигаться по карьерной лестнице.

Выделив основные причины, почему женщинам сложнее построить свою карьеру, и изучив факторы их порождающие, можно прийти к выводу, что это не более чем стереотипы, сформированные обществом. Женщинам, для того

чтобы успешно выстраивать свою карьеру, необходимо бороться с этими стереотипами.

В первую очередь, женщине перед началом построения карьеры необходимо четко определить, чем она хочет заниматься, и из каких этапов должен складываться ее карьерный путь. На портале Сегодня.ua приводится ТОП-10 ошибок, которые мешают женщинам строить карьеру, составленный специалистами кадрового портала HeadHunter [6]. И среди них выделяют наиболее частую ошибку, как отсутствие планов на построение карьеры. Следующей ошибкой является то, что устраиваясь на работу, женщины гораздо реже интересуются карьерным продвижением, поскольку им важнее то, что происходит «здесь и сейчас». Мужчины же, обычно, думают в первую очередь, на перспективу. Мужчинам легче ответить на вопрос: «Кем Вы видите себя через n-ое количество лет?». На наш взгляд, женщинам, которые планируют занимать руководящие посты, необходимо научиться у мужчин смотреть в будущее, планировать его, представлять шаги продвижения по карьерной лестнице.

Практически все женщины хотят успеть и построить карьеру, и создать семью. Мнения о том, насколько успешно это можно сделать у женщин разные. Так, в бизнес-журнале «Столль» женщинам-руководителям был задан вопрос: «Сложнее ли женщине добиться успеха в мужском мире, возможно ли совмещать работу и семью?» [3]. Ответы оказались разнонаправленными. Приведем некоторые из них.

Ирина Веретенникова, директор макрорегиона Юг компании HeadHunter: «Распространено мнение, что женщине сложнее добиться успеха в мужском мире – это правда, гендерный принцип мешает: у женщины нет возможности решить вопрос за «рюмкой чая» или пригласив бизнес-партнера в баню. Что касается семьи – то если женщина умна и результативна – то она успешна везде, грамотно выстраивая свою жизнь и на работе, и дома».

Екатерина Попова, старший менеджер по внешним коммуникациям Московского региона ПАО «ВымпелКом»: «Я не замечаю сильных гендерных

различий, границы стерлись пару-тройку лет назад, и началась совершенно новая история выстраивания взаимоотношений на работе между мужчиной и женщиной. Что касается успешного сочетания работы и семьи, так это все сказки. Быть мамой и женой, при этом успешной бизнес-woman можно только на страницах журналов и соц. сетей. В реальной жизни, если ты строишь карьеру, тебе всегда будет не хватать времени на детей и мужа. Балансировать сложно, это высший пилотаж».

Валерия Робустова, smm-редактор в РИА «Воронеж», совладелец специализированного сервиса по ремонту АКПП «Цех-А»: «Мысль о том, что можно гармонично совмещать работу и семью, делает многих женщин несчастной. Они изо всех сил стараются добиться этой цели, превращая свою жизнь в бесконечную попытку все и везде успеть. И женщине практически невозможно достичь гармонии между семьей и работой вовсе не из-за гендерной дискриминации. А просто потому, что дети требуют очень много времени. Но трудности, как известно, мобилизуют. Я знаю несколько дам, которые именно в попытке все успеть, создали свой небольшой бизнес или превратили хобби в источник дохода»².

Анализируя ответы на вопросы, можно сделать вывод, что развитие карьеры и совмещение её с семьей зависит от каждого конкретного случая. Всё успевать поможет система тайм-менеджмента, с помощью которой женщина разграничит рабочее и личное время [4]. По мнению автора, в рабочее время нужно заниматься только работой, не отвлекаясь на разговоры о личной жизни коллеги или обсуждение моды с подругой по телефону. Также необходимо уметь «отключаться» от рабочих проблем, находясь дома.

Выше неоднократно говорилось, что женщине нужно поучиться у мужчин некоторым качествам, которые позволят быть более успешной при построении карьеры. Однако многие женщины боятся проявлять «мужской» характер на работе, думая, что их сочтут слишком жесткими. Шерил Сэндберг

² Бизнес-журнал Столь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://36b.ru>. Дата обращения 19.03.19.

в своей книге «Не бойся действовать» говорит о том, что «...если женщина — профессионал, она кажется окружающим недостаточно милой. Если она и вправду очаровательна, ее воспринимают, скорее, как милашку, чем как компетентного специалиста» [8]. В таком случае, важным и, пожалуй, главным становится способность донести подчиненным, что вы являетесь не только женщиной, но в первую очередь, вы – руководитель.

Женщинам нужно избавиться от стереотипов о том, какой должна быть женщина. Да, общество навязывает, что мужчина является добытчиком, а женщина – хранительницей семейного очага, которой необходимо быть мягкой и услужливой. Здесь подходит правило: «Нельзя нравиться всем». Необходимо отбросить навязанные стереотипы, и развивать свою деятельность таким образом, как этого требует бизнес. Настойчивость, умение отстаивать свои интересы, иногда отказываться от эмоций в пользу рационального мышления – вот те качества, которые должны характеризовать женщину-руководителя. Не стоит забывать, что женщины еще и более гибкие, чем мужчины, поэтому они могут подстроиться под любую ситуацию, под любого человека. Также женщины обладают очень развитой интуицией, что также позволяет эффективно управлять людьми.

В заключение хочется сказать, что на пути к карьерному росту встречаются различные препятствия, как у мужчин, так и у женщин, но следует отметить, что характер таких барьеров кардинально различается. Несмотря на активное стремление женщин к равноправию, им всё же необходимо прилагать больше усилий при построении своей карьеры, чем мужчинам. Однако, все те причины, которые были перечислены выше, оказываются всего лишь стереотипами, которые легко могут разрешиться в каждом отдельном случае.

Библиографический список

1. Авдулова Т.П. Гендерные аспекты управленческой деятельности [Электронный ресурс] / Т.П. Авдулова. – Режим доступа:

http://www.elitarium.ru/gendernye_aspekty_deyatelnosti/. – Дата обращения: 18.03.2019).

2. Горчакова В. Мифология женской карьеры [Электронный ресурс] / В. Горчакова. – Режим доступа: <http://psychology.nsu.ru/statgorchakova.html>. – Дата обращения: 09.03.19.

3. Бизнес-журнал Столь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://36b.ru/obzor/slozhnee-li-zhenshhine-postroit-kareru-i-sdelat-svoj-biznes.html>. – Дата обращения 09.03.19.

4. Обозреватель [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.obozrevatel.com/lady/wisdom/09476-5-sekretov-uspeshnoj-zhenskoj-kareryi.htm>. – Дата обращения: 09.03.19.

5. Российская газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2013/12/31/kariera.html>. – Дата обращения: 08.02.19.

6. Сегодня.ua [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.segodnya.ua/life/work/top-10-oshibok-kotorye-meshayut-zhenshchinam-stroit-kareru-672924.html> – Дата обращения 19.03.19.

7. Семейный образовательный портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://seportal.ru/uspeshnaya-karera-dlya-zhenshhiny/>. – Дата обращения: 17.03.2019.

8. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. – Дата обращения: 15.03.2019.

9. EduMarket.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edumarket.ru/library/career/18535/>. – Дата обращения: 19.03.19.

10. HR-portal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/karera-sovremennoy-zhenshchiny>. – Дата обращения: 20.03.19.

11. Znanie.info [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.znanie.info/portal/ес-terms/25.html>. – Дата обращения: 28.03.2019.

12. Шарапова В.М., Борисов И.А., Шарапова Н.В. Влияние гендерных стереотипов при подборе персонала // Глобальный научный потенциал.

2017. № 7 (76). С. 32-35. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29947198>. – Дата обращения: 08.04.2019.

References

1. Avdulova T.P. Gender Aspects of Management [Electronic Resource] / T.P. Avdulova. – Access mode: http://www.elitarium.ru/gendernye_aspekty_deyatelnosti/. – Date of access: 03/18/2019.

2. Gorchakova V. Mythology of a female career [Electronic resource] / V. Gorchakova. – Access mode: <http://psychology.nsu.ru/statgorchakova.html>. – Date of treatment: 03/09/19.

3. Business magazine Stoll [Electronic resource]. – Access mode: <http://36b.ru/obzor/slozhnee-li-zhenshhine-postroit-kareru-i-sdelat-svoj-biznes.html>. – Date of treatment 09.03.19.

4. Browser [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.obozrevatel.com/lady/wisdom/09476-5-sekretov-uspeshnoj-zhenskoj-kareryi.htm>. – Date of treatment: 03/09/19.

5. Russian newspaper [Electronic resource]. – Access mode: <https://rg.ru/2013/12/31/kariera.html>. – Date of treatment: 02/08/19.

6. Today.ua [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.segodnya.ua/life/work/top-10-oshibok-kotorye-meshayut-zhenshchinam-stroit-kareru-672924.html>. – Date of access 03.19.19.

7. Family educational portal [Electronic resource]. – Access mode: <http://seportal.ru/uspeshnaya-karera-dlya-zhenshhiny/>. – Date of access: 03/17/2019.

8. Federal State Statistics Service [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.gks.ru/>. – Date of treatment: 03/15/2019.

9. EduMarket.ru [Electronic resource]. – Access mode: <http://edumarket.ru/library/career/18535/>. – Date of access: 03/19/19.

10. HR-portal [Electronic resource]. – Access mode: <http://hr-portal.ru/article/karera-sovremennoy-zhenshchiny>. – Date of appeal: 03.20.19.

11. Znanie.info [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.znanie.info/portal/ec-terms/25.html>. – Date of appeal: 03/28/2019.

12. Sharapova V.M., Borisov I.A., Sharapova N.V. The influence of gender stereotypes in the selection of personnel // Global scientific potential. 2017. № 7 (76). P. 32-35. [Electronic resource]. – Access mode: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29947198>. Date of appeal: 04/08/2019.